



# Beter voor elkaar

## in regio Oost-Veluwe



Nieuwsbrief 15 ~ 7 mei 2024

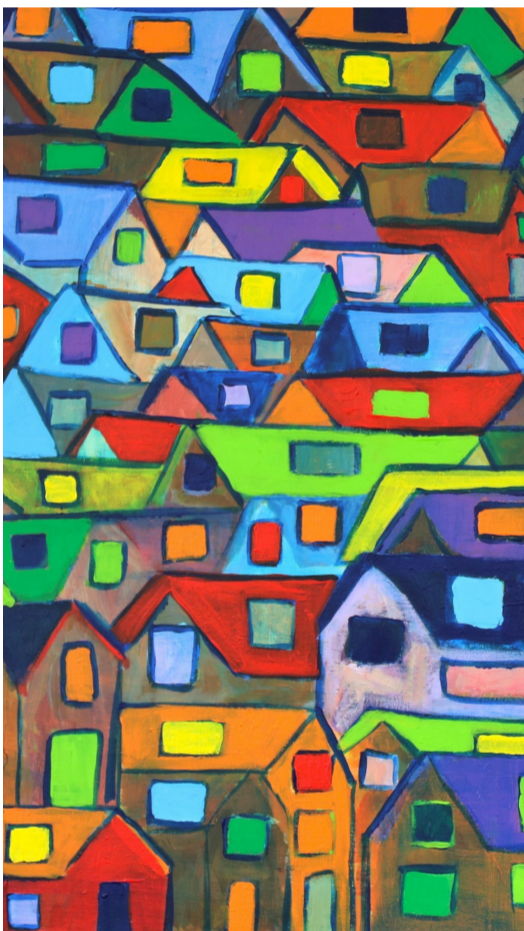


### Voorwoord van John

Een aantal weken geleden kon ik jullie melden dat alle medezeggenschapsorganen akkoord zijn met het plan Beter voor elkaar. Zoals in de vorige nieuwsbrief stond betekent dit dat de planning is dat er per 1 oktober een nieuw rooster ingaat, waarbij iedereen vanuit clusters werkt. Op uiterlijk 1 augustus publiceren we dit rooster. Ondertussen zijn de gesprekken met de interne sollicitanten voor de vacature van meewerkend teamleider in volle gang. Ik ben blij met de hoeveelheid kandidaten die hebben gereageerd op de vacature. Aangezien het een interne vacature betreft zal iedere sollicitant een gesprek krijgen. Het is de bedoeling dat de meewerkend teamleiders in juni zullen starten. Naast jullie informeren over de voortgang wil ik ook van de gelegenheid gebruik maken om zorgen die spelen onder collega's te bespreken.

### Zorgen en aandachtspunten

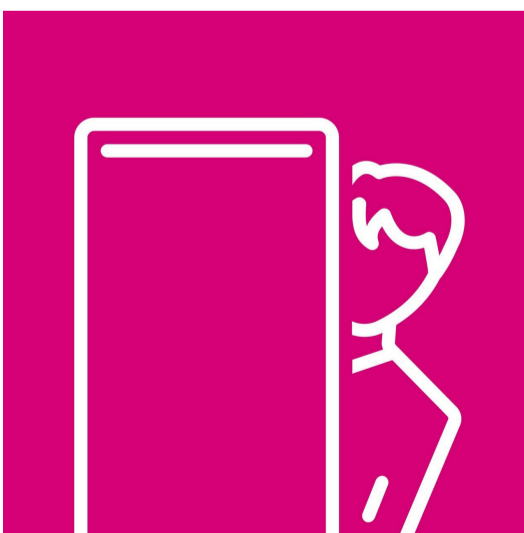
We zijn ons er als projectgroep en RMT van bewust dat er nog zorgen zijn die onze aandacht verdienen. In het zorgvuldig doorlopen proces met de medezeggenschapsorganen zijn we gekomen tot de volgende uitgangspunten voor de uitvoering van Beter voor elkaar:



- Voor huidige medewerkers geldt dat we kunnen voldoen aan hun voorkeur als het gaat om de 1e en 2e voorkeurslocatie zoals aangegeven in de voorkeursregistratie.
- Uitgangspunt is dat medewerkers dagbesteding het overgrote deel (circa 80 procent) van hun werkzaamheden kunnen voortzetten vanuit hun huidige locatie. Dit betekent dus ook dat ze hun huidige rooster voor circa 80 procent behouden.
- Uitgangspunt voor medewerkers die al voor de plannen van Beter voor Elkaar hun flexibiliteit hebben getoond is dat zij hun zogeheten combidiensten kunnen behouden.
- Uitgangspunt is dat medewerkers een grote mate van eigen regie krijgen over hun flexibele inzet. Een nieuwe app van SDB moet dit proces al voor 1 oktober gaan ondersteunen.
- Uitgangspunt is dat de inzet van interne en externe flexkrachten ingezet wordt om gaten in het rooster te vullen.

Het uitgangspunt is dat bij aanvang circa 80% van het rooster hetzelfde blijft. Uiteraard is de wens groot dat sollicitanten in grote getalen met grote contracten bij Zozijn willen komen werken, wat als consequentie heeft dat de roosters moeten worden veranderd. Het is echter realistischer te verwachten dat de nieuwe situatie geleidelijk zijn plek krijgt de komende jaren en de roosters na verloop van tijd, in overleg met medewerkers, worden aangepast.

Daarnaast willen we als projectgroep en RMT nogmaals benadrukken dat de bedoeling van Beter voor elkaar is dat cliënten meer vaste gezichten krijgen. Dit betekent dus dat we niet van collega's verwachten dat ze overal in het cluster inzetbaar zijn. Wel is het zo dat sommige collega's op meer locaties gaan werken dan nu het geval is. Met hen gaan we kijken wat er nodig om goed ingewerkt te zijn op deze locaties.



### Achter de schermen: samenwerking met Unit opleiden

Achter de schermen is de projectgroep al enige tijd met de Unit opleiden een leergang voor de meewerkend teamleider aan het ontwikkelen. De functie van meewerkend teamleider is nieuw binnen Zozijn en goede begeleiding en scholing is dan ook nodig. De leergang richt zich enerzijds op operationeel leiderschap en anderzijds op de praktische zaken die nodig zijn ten aanzien van systemen. De leergang start in ieder geval met een gezamenlijke kick-off bijeenkomst met directeur, manager en meewerkend teamleiders om samen het pad in te slaan in een regio waarin we de zaken Beter voor elkaar hebben.

De nieuwsbrief voor collega's binnen regio Oost-Veluwe wordt met zorg samengesteld. Heb je vragen, opmerkingen of tips? Mail naar [betervoorelkaar@zozijn.nl](mailto:betervoorelkaar@zozijn.nl)

Je kunt je afmelden voor deze nieuwsbrief.



Website